



Note d'éducation permanente  
de l'ASBL Fondation Travail-Université (FTU)  
N° 2015 – 2, mars 2015  
[www.ftu.be/ep](http://www.ftu.be/ep)

# Femmes et hommes inégaux face au vieillissement au travail

## Perspective européenne

*Dans les politiques européennes, le thème du vieillissement actif s'est progressivement trouvé réduit à un objectif d'allongement de la vie professionnelle. Toutefois, l'injonction à travailler plus longtemps ne prend pas en compte les inégales capacités des travailleurs âgés à préserver et entretenir leurs ressources, dans un environnement économique de plus en plus exigeant. Elle occulte notamment les inégalités entre les femmes et les hommes, qui sont dues non seulement à la ségrégation dans l'emploi mais aussi à l'inégale répartition des charges de la vie quotidienne. Cette note fait le point sur les conditions d'emploi et de travail des femmes et des hommes de 50 ans et plus dans l'Union européenne et met en évidence les disparités de genre dans le vieillissement au travail.*

### L'EMPLOI EN FIN DE CARRIÈRE : DES PROFILS SEXUÉS

Dans l'Union européenne, les salariés âgés de 50 à 64 ans représentent, en 2013, 26 % du total des salariés. Parmi les salariés de 50-64 ans, les femmes sont, davantage que les hommes, concentrées dans quelques métiers : 15% d'entre elles travaillent dans les métiers administratifs, 12% dans le nettoyage et l'aide aux ménages, 11% dans l'enseignement et 11% dans des professions intermédiaires autres que la santé – ces quatre groupes de métiers représentent la moitié des salariées âgées. La répartition des 50-64 ans est différente chez les hommes : 21% sont dans les métiers manuels de l'industrie, de l'artisanat et de la construction, 10% sont conducteurs d'engins ou de véhicules, 9% sont cadres de direction ou managers (contre 4% des femmes). Ces quelques chiffres illustrent bien la ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes, qui est un des principaux facteurs de différenciation des conditions de travail selon le genre<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Smith M., Piasna A., Burchell B., Rubery J., Rafferty A., Rose J., Carter L. (2013), *Women, men and working conditions in Europe*, 5th European working conditions survey, Dublin : Eurofound.

L'emploi à temps partiel est, en moyenne, plus important parmi les salariés de 50 ans et plus que parmi les plus jeunes. Il représente, en 2013, 9% des hommes et 34% des femmes parmi les salariés âgés dans l'Union européenne. Pour le temps partiel féminin, largement le plus répandu, les écarts entre pays sont très importants. Dans sept pays, la proportion de femmes de 50-64 ans travaillant à temps partiel est supérieure à 45% : par ordre d'importance, les Pays-Bas, l'Allemagne, la Belgique, l'Autriche, le Luxembourg, le Royaume-Uni et l'Irlande. Seules la France, la Suède et le Danemark sont proches de la moyenne européenne, tous les autres sont nettement en-dessous. Dans certains pays, la proportion de salariés à temps partiel augmente nettement après 50 ans, aussi bien chez les femmes que chez les hommes, ce qui indique que le travail à temps partiel constitue une modalité d'aménagement du temps de travail en fin de carrière. C'est notamment le cas de l'Allemagne, de la Belgique, de la Finlande, de la France, de la Pologne, du Portugal et du Royaume-Uni.

Depuis les lignes directrices établies par la Commission européenne lors du sommet de Stockholm en 2001, le taux d'emploi des 55-64 ans est devenu l'indicateur phare des politiques de maintien en emploi des seniors. L'objectif était d'atteindre 50% en 2010. Malgré une augmentation importante des taux d'emploi des hommes (de 47% à 56%) et surtout des femmes (de 28% à 42%) de 2001 à 2012, cet objectif n'a été atteint que dans sept pays. L'augmentation du taux d'emploi des 55-64 ans n'est pas entièrement due aux politiques de maintien en emploi des travailleurs âgés. Elle résulte aussi de deux autres facteurs liés au fonctionnement du marché du travail : d'une part, l'augmentation générale du taux d'activité des femmes et l'alignement progressif de l'âge de la retraite des femmes sur celui des hommes, et d'autre part, l'élévation du niveau d'instruction : plus le diplôme obtenu est d'un niveau élevé, plus le taux d'emploi est élevé.

Par ailleurs, le taux d'emploi n'apprend rien sur les causes du non-emploi ; pour les travailleurs âgés, celles-ci peuvent être multiples : le chômage, l'incapacité de travail ou la maladie, la retraite ou pré-retraite, le fait d'être inactif à cause de charges familiales ou d'assistance, ou encore d'autres raisons diverses. En moyenne, parmi la population de 50-59 ans dans l'Union européenne (2012), la proportion d'emplois salariés est de 59% chez les hommes et 55% chez les femmes, la proportion d'emplois indépendants est de 18% chez les hommes contre 9% chez les femmes ; l'emploi non salarié creuse ainsi l'écart de taux d'emploi entre les femmes et les hommes. Les personnes au chômage, en incapacité de travail ou à la retraite représentent respectivement 6%, 7% et 6% des 50-59 ans, sans grande différence entre les femmes et les hommes. En revanche, la proportion d'inactifs en raison de charges de famille ou d'assistance est beaucoup plus élevée chez les femmes que chez les hommes (8% contre 1%), de même que les « autres raisons diverses » (9% contre 3%). Lorsqu'on examine ces mêmes données au niveau national, des écarts importants apparaissent entre pays. Dans de nombreux pays où la proportion de retraités parmi les 50-59 ans est faible, on observe tantôt une proportion élevée de personnes en incapacité de travail, tantôt une proportion élevée de personnes au chômage, et vice-versa, comme s'il s'agissait de vases communicants. La variété des dispositifs institutionnels nationaux qui permettent de quitter anticipativement le marché du travail est le principal facteur explicatif de ces différences.

Une conséquence logique de l'augmentation du taux d'emploi des âgés est l'allongement de la durée moyenne de la vie de travail ; celle-ci est mesurée par un indicateur construit par Eurostat. En 2012, la durée moyenne de la vie de travail des hommes (37.6 années) est significativement supérieure à celle des femmes (32.2 années), dans tous les pays de l'Union européenne, à l'exception des pays baltes. Les différences entre pays sont importantes. Par exemple, pour les femmes, la durée moyenne est la plus longue en Suède (39.3 années) et la plus courte en Italie (25.4 années). De 2001 à 2012, la durée moyenne de la vie de travail s'est allongée pour tous, mais bien davantage pour les femmes que pour les hommes : au niveau de l'Union européenne, 2.9 années pour les femmes contre 1.3 année pour les hommes. Le fait que l'âge légal de la retraite soit égal ou différent pour les hommes et les femmes n'explique pas les écarts entre pays. Ceux-ci s'expliquent par d'autres facteurs, liés à la différenciation des carrières et des parcours de vie des hommes et des femmes.

## LA PART D'INSÉCURITÉ ÉCONOMIQUE DANS LES TRAJECTOIRES DE FIN DE CARRIÈRE

L'insécurité d'emploi et les contraintes financières jouent un rôle important dans les trajectoires de fin de carrière. Selon l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) de 2010, 16% des hommes et 15% des femmes de 50 ans et plus craignent de perdre leur emploi à court terme ; près des deux tiers des femmes et des hommes (64%) pensent qu'il leur serait difficile de retrouver un emploi équivalent s'ils venaient à perdre le leur.

À l'insécurité d'emploi s'ajoute l'insécurité du revenu. À cet égard, les situations respectives des femmes et des hommes se différencient avec le vieillissement. Plus les femmes avancent en âge, plus elles sont nombreuses à devenir les principales contributrices au revenu de leur ménage : 57% des femmes en emploi au-delà de 60 ans sont les principales contributrices au revenu de leur ménage, contre 31% à 40 ans. Les profils des ménages des femmes et des hommes salariés se différencient au-delà de 50 ans. Ainsi, les hommes de plus de 50 ans ont pour la majorité des conjoints ou partenaires en emploi : de 72% pour les 50-54 ans à 60% pour les 60 à 64 ans. La part des ménages isolés chez les hommes est stable autour de 9% entre 50 et 64 ans. Dans le cas des femmes, la situation est différente. La proportion de 50 ans et plus ayant un conjoint en emploi diminue plus fort que dans le cas des hommes : de 83% entre 50 et 54 ans à 45% entre 60 et 64 ans. Au-delà de 60 ans, elles sont 47% à avoir un partenaire retraité, contre 16% des hommes dans cette situation. De plus, plus d'une salariée sur quatre âgée de 60 à 64 ans (28%) est dans un ménage isolé. La situation financière des salariées isolées de 50 ans et plus apparaît plus critique que celle des hommes isolés : elles sont 41% à déclarer avoir des difficultés à boucler les fins de mois, contre 31% des hommes. Ce coup d'œil rapide sur les profils des ménages en fin de carrière révèle des situations différentes pour les femmes et les hommes, qui peuvent influencer l'allongement de la carrière.

D'autres enquêtes confirment l'hypothèse d'un effet de la contrainte financière dans l'augmentation de l'emploi féminin parmi les seniors. Rosende et Schoeni<sup>2</sup> démontrent, à partir du cas suisse, la thèse selon laquelle la variabilité de la seconde partie de carrière et des chemins vers la retraite trouve son origine dans la division sexuée du travail qui façonne les parcours de vie. Les mesures envisagées pour accroître le taux d'emploi des seniors sont souvent discriminatoires pour les femmes ; sous une apparence égalitaire, elles ne tiennent pas compte des inégalités antérieures entre hommes et femmes en première partie de carrière. Par ailleurs les régimes de pension du deuxième et troisième pilier défavorisent également les femmes, en raison de leurs parcours professionnels discontinus et/ou à temps partiel. Il y a donc une grande différence de genre entre ceux (souvent celles) qui doivent travailler jusqu'à un âge élevé pour compenser une carrière morcelée ou commencée tardivement et ceux (souvent des hommes) qui peuvent bénéficier de conditions de sortie précoce dans des conditions relativement bonnes. Dans ce contexte, de nombreux choix féminins sont contraints<sup>3</sup>.

## LES EFFETS DIFFÉRENCIÉS DE LA PÉNIBILITÉ DU TRAVAIL

Certains troubles de la santé deviennent plus fréquents avec l'âge. Les maux de dos et les troubles musculo-squelettiques des membres supérieurs concernent plus d'un salarié sur deux, hommes ou femmes, à partir de la cinquantaine. Avec l'âge, le sentiment de fatigue générale concerne une

<sup>2</sup> Rosende M., Schoeni C., (2012) « Seconde partie de carrière, régime de retraite et inégalités de sexe : le cas suisse », *Revue française des affaires sociales*, n° 2-3, p. 130-147.

<sup>3</sup> Duberley G., Carmichael F., Szmigin I. (2014), « Exploring women's retirement: continuity, context and career transition », *Gender, Work and Organization*, vol ; 21, n°1.  
Molinié A.-F. (2012), « Facette de la pénibilité, prisme du genre : une analyse de l'enquête santé et vie professionnelle après 50 ans », in Molinié A.-F., Gadart C., Puey V. (dir.), *La vie professionnelle. âge, expérience et santé à l'épreuve des conditions de travail*, Paris, Octarès, p. 314-341.

proportion toujours croissante de femmes, qui atteint son maximum entre 45 et 49 ans (45%), tandis que pour les hommes, le pic se situe entre 50 et 54 ans (42%). Quant aux troubles du sommeil, ils concernent un peu plus souvent les femmes que les hommes et augmentent avec l'âge. L'écart entre les hommes et les femmes se creuse à partir de la quarantaine jusqu'au début de la soixantaine. Dans la cinquantaine, plus d'une femme sur quatre déclare souffrir de troubles du sommeil. La double journée des femmes est un facteur explicatif important du sentiment de fatigue et des troubles du sommeil.

Alors que la capacité de résister au stress diminue avec l'âge, 25% des salariés et 28% des salariées âgés de 50 ans et plus se disent exposés au stress dans leur travail. Selon les métiers exercés, les différences entre les hommes et les femmes peuvent prendre des proportions importantes. Ainsi, les femmes sont plus nombreuses à être exposées au stress que les hommes dans les professions supérieures et les fonctions de direction et d'encadrement, et dans une certaine mesure dans les fonctions intermédiaires.

De même que le stress, le travail comportant une charge émotionnelle importante peut également être un facteur de pénibilité. Ce « travail émotionnel » caractérise les activités en lien avec des personnes (patients, étudiants, usagers, etc.) ou des situations particulières qui mobilisent les émotions (faire face à des clients fâchés, devoir cacher ses sentiments, être confronté à la souffrance, etc.). Le travail émotionnel est plus fréquent dans les emplois féminins, ce qui est une conséquence logique de la ségrégation sexuée dans les métiers du « care ».

Selon l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) de 2010, 25% des salariées et 30% des salariés de 50 à 59 ans estiment que leur travail a des effets négatifs sur leur santé. Parmi les facteurs explicatifs, la profession est déterminante. Chez les hommes, c'est parmi les travailleurs manuels moyennement qualifiés et parmi les métiers techniques que la perception de ce risque est la plus élevée ; chez les femmes, de manière plus étonnante, la perception d'effets négatifs sur la santé est la plus élevée parmi les professions supérieures (professions intellectuelles, cadres, dirigeants). Les situations de travail les plus défavorables sont, chez les femmes comme chez les hommes, les postures pénibles ou fatigantes, suivies des horaires inconfortables. Ces constats doivent être mis en relation avec d'autres résultats de recherche, qui soulignent que les femmes et les hommes ne sont pas exposés de la même manière aux risques professionnels. Certains risques, plus facilement mesurables et mieux reconnus (par des primes ou des possibilités de départ anticipé, par exemple), concernent davantage les hommes : bruit et vibrations, températures excessives, expositions à des produits toxiques, lourdes charges, travail de nuit. Les femmes, en revanche, sont davantage exposées aux gestes répétitifs, à l'impossibilité d'interrompre son travail, à des marges restreintes d'autonomie. Par ailleurs, les exigences physiques du travail des femmes ne sont pas toujours qualifiées dans les mêmes termes que celles des hommes. La proximité de certaines pénibilités avec le travail domestique rend plus difficile, pour les travailleuses âgées, la qualification de « travail physiquement exigeant ».

## LE POIDS INÉGAL DU TRAVAIL NON RÉMUNÉRÉ

Le cumul de la charge du travail rémunéré et non rémunéré a des incidences différentes sur les parcours et la santé des hommes et des femmes. La perspective de travailler plus longtemps ne peut s'envisager sans prendre en compte les effets à court et à long terme de ce cumul.

Quel que soit l'âge, les tâches domestiques et de soins restent majoritairement le lot des femmes. À partir de 50 ans, cette charge diminue mais concerne toujours 22% des femmes et 17% des hommes. La charge de parents ou de proches âgés ou handicapés prend des proportions plus importantes dans cette tranche d'âge, elle concerne 9% des salariées et 3% des salariés.

La conciliation entre travail et hors travail est un facteur qui, avec d'autres, va influencer la décision de rester ou non dans l'emploi. Selon l'enquête EWCS 2010, la proportion de salariés âgés de 50 ans

et plus qui ne se sentent pas capables de continuer leur travail jusque 60 ans est fortement corrélée à la qualité de la conciliation entre leur horaire de travail et leur vie privée. Lorsque cette conciliation est la plus mauvaise, 58% des femmes et 48% des hommes de 50-59 ans déclarent ne pas se sentir capables de continuer leur travail actuel jusque 60 ans. De plus, selon l'enquête européenne sur la qualité de vie (EQLS, 2011), 26% des femmes et 20% des hommes de 50 ans et plus déclarent que la fatigue liée au travail les empêche d'assumer les tâches domestiques.

L'association et les effets réciproques de l'activité et des conditions de travail et les contraintes de l'articulation vie professionnelle / vie privée se traduisent à long terme par une dégradation de la santé et une espérance de vie en bonne santé moindre pour les femmes, mêmes si elles ont toujours une plus grande longévité<sup>4</sup>.

## CONCLUSION

En conclusion, deux constats importants se dégagent. D'abord, la question du genre doit être considérée comme une question centrale dans l'analyse des conditions de travail et dans l'élaboration des politiques en matière d'amélioration des conditions de travail. Ensuite, on ne peut pas dissocier la problématique des conditions de travail de celle des conditions institutionnelles de l'organisation des fins de carrière, qui sont souvent spécifiques aux contextes nationaux qui sont fortement influencés par les lignes directrices européennes. Il s'agit ici de tenir compte des trajectoires différentes des femmes et des hommes dans l'emploi et en dehors de l'emploi et de corriger les inégalités et les injustices dans ce domaine.

Patricia VENDRAMIN et Gérard VALENDUC

Article publié dans *Hesamag*, , no.10, p. 6-11 (2<sup>e</sup> semestre 2014)

Protection de la propriété intellectuelle : la FTU utilise le système de licences et de partage des connaissances Creative Commons  
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.0/be/deed.fr>



Les notes d'éducation permanente sont mises à disposition selon les termes de la [licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage à l'Identique 3.0 non transposé](#).

Les autorisations au-delà du champ de cette licence peuvent être obtenues à [gvalenduc@ftu-namur.org](mailto:gvalenduc@ftu-namur.org).

**FTU – Association pour une  
Fondation Travail-Université**

Rue de l'Arsenal, 5 – 5000 Namur

+32-81-725122

Chaussée de Haecht, 579 – 1030 Bruxelles

+32-2-2463851

Site éducation permanente : [www.ftu.be/ep](http://www.ftu.be/ep)

Site recherche : [www.ftu-namur.org](http://www.ftu-namur.org)

Éditeur responsable : Pierre Georis



**Avec le soutien de la Communauté française / Fédération Wallonie Bruxelles**

<sup>4</sup> Teiger C., Vouillot F. (2013), « Tenir au travail », *Travail, genre et sociétés*, n° 29, p. 23-30.